

# ÉTENDUE ET IMPACT DU DETACHEMENT INTRA- EUROPEEN DANS L'ECONOMIE BELGE

Avec une attention spécifique  
pour le secteur de la construction  
- Résumé -

Frederic De Wispelaere et Jozef Pacolet

**KU LEUVEN**

**HIVA**

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

## ÉTENDUE ET IMPACT DU DETACHEMENT INTRA-EUROPÉEN DANS L'ÉCONOMIE BELGE

Avec une attention spécifique pour le secteur  
de la construction

- Résumé -

Frederic De Wispelaere et Jozef Pacolet

Étude réalisée avec le soutien de la CSC-Crédit Mécénat de la BNB

*Publié par*  
HIVA INSTITUT DE RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ET LA SOCIÉTÉ  
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België  
hiva@kuleuven.be  
www.hiva.be

D/2017/4718/011 – ISBN 9789055506255

© 2017 HIVA KU Leuven

Aucun élément de cette publication ne peut être reproduit ni publié par impression, photocopie, microfilm ou tout autre procédé, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.

No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

# Table des matières

<b>Résumé</b>	<b>1</b>
<b>1 Qu'est-ce que le détachement intra-européen ?</b>	<b>1</b>
<b>2 Quels sont l'étendue et le profil du détachement intra-européen vers la Belgique ?</b>	<b>2</b>
2.1 Comment calculer ?	2
2.2 Étendue et profil des travailleurs intra-européens détachés en Belgique sur la base de LIMOSA	3
2.3 Profil des clients belges qui font appel à des personnes détachées actives dans la construction	5
<b>3 Quel est l'impact du détachement intra-européen sur le secteur belge de la construction ?</b>	<b>6</b>
3.1 Eviction de travailleurs nationaux sous l'effet du détachement intra-européen, mais aussi du nombre croissant d'indépendants dans le secteur	6
3.2 L'éviction ne se produit toutefois pas dans tous les sous-secteurs	10
3.3 Impact sur d'autres paramètres que l'emploi : pas si dramatique pour le secteur ?	11
3.4 Dualité du marché des employeurs ?	12
<b>4 Quelles sont les raisons sous-jacentes du recours croissant au détachement intra-européen ?</b>	<b>13</b>
<b>5 Quelle est la différence entre le dumping social et la fraude sociale ?</b>	<b>14</b>
<b>6 Quelques recommandations</b>	<b>15</b>
<b>7 Références</b>	<b>16</b>



# Résumé

Malgré les discussions intenses au sujet des conséquences négatives du détachement intra-européen sur l'économie belge, et plus spécifiquement sur le secteur belge de la construction, il existe encore peu d'analyses détaillées consacrées au profil et à l'impact de ce phénomène. Nous savons, par exemple, que le groupe le plus nombreux de travailleurs détachés en Belgique est actif dans le secteur de la construction, mais aucune subdivision par sous-secteur de la construction n'est disponible à ce jour. Il s'agit donc de savoir si le détachement entraîne l'éviction d'emplois nationaux dans chaque sous-secteur. De même, nous ne savons pratiquement rien des donneurs d'ordre belges qui recourent au détachement. Quel est leur profil économique et présentent-ils un autre profil que les entreprises qui ne font pas appel au détachement ? Nous constatons également une certaine confusion linguistique avec le terme « dumping social », une notion à laquelle le détachement est souvent associé, voire assimilé.

Avec le soutien du CSC-Crédit Mécénat de la BNB, nous avons analysé les éléments probants disponibles à l'échelle européenne et belge concernant l'étendue et l'impact du détachement intra-européen dans l'économie belge.<sup>1</sup> Nous nous sommes aussi intéressés aux causes sous-jacentes du recours toujours plus grand au détachement. Enfin, nous avons abordé la dimension frauduleuse du détachement. Puisque le détachement se manifeste principalement dans le secteur de la construction, nous nous sommes surtout concentrés sur ce secteur.

## 1 Qu'est-ce que le détachement intra-européen ?

La mobilité du travail au sein de l'Union européenne peut prendre trois formes (*figure 1*). Dans le cadre du travail transfrontalier et du travail saisonnier, les travailleurs résident dans un État membre et travaillent dans un autre État. Des travailleurs peuvent migrer d'un État membre dans un autre ou encore des travailleurs peuvent être envoyés temporairement par leur employeur dans un autre État membre afin d'y prêter des services. Ce dernier mécanisme est qualifié de détachement. Le détachement est donc la situation dans laquelle un employeur installé en dehors du territoire belge envoie des travailleurs en Belgique pour y travailler pendant une période déterminée. Un indépendant peut toutefois se détacher dans un autre État membre pour y prêter temporairement des services spécifiques. La règle veut que la législation en matière de sécurité sociale de l'État membre où le travailleur ou l'indépendant travaille s'applique. Toutefois, le détachement fait exception à ce principe parce que la sécurité sociale de l'État membre d'origine reste d'application pendant une période de 24 mois maximum. Le travailleur détaché en Belgique n'est donc pas soumis à la sécurité sociale belge, mais bien au système de l'État membre d'origine. Il paie donc ses cotisations sociales au niveau de l'État membre d'origine et ces cotisations diffèrent des cotisations en vigueur en Belgique. Par ailleurs, un « noyau dur » de conditions et de circonstances de travail applicables dans l'État membre d'accueil doit être respecté. Il s'ensuit que les conditions en vigueur en Belgique concernant la rémunération et les conditions de travail, dont le salaire minimum, doivent être respectées lorsque des travailleurs sont détachés en Belgique.

<sup>1</sup> De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2017), *De omvang en impact van intra-EU detachering op de Belgische economie. Met een specifieke focus op de bouwsector*, HIVA-KU Leuven.

Figure 1 Législation applicable à la mobilité intra-européenne du travail

Mobilité intra-européenne de la main-d'œuvre			
	Migration professionnelle	Travail transfrontalier	Détachement
	Travailler dans un pays où on a migré	Travailler dans un autre pays que son pays de résidence	Travailler temporairement dans un autre pays que le pays où l'employeur est installé
Conditions de rémunération et de travail	Conditions de rémunération et de travail du pays où l'on travaille	Conditions de rémunération et de travail du pays où l'on travaille	Conditions de rémunération et de travail du pays où l'on travaille
Sécurité sociale	Sécurité sociale du pays où l'on travaille	Sécurité sociale du pays où l'on travaille	Sécurité sociale du pays d'origine (durée < 24 mois)
Domicile	Pays d'émigration	Autre pays que le pays où l'on travaille (pays voisin)	< 3 mois : souvent autre pays que le pays du travail temporaire > 3 mois : pays du travail temporaire

Source Figure interne

## 2 Quels sont l'étendue et le profil du détachement intra-européen vers la Belgique ?

### 2.1 Comment calculer ?

Au niveau belge, des données intéressantes sur le nombre de détachements vers la Belgique sont collectées via GOTOT-IN (*GrensOverschrijdende Teverkstelling – Occupation Transfrontalière*) et LIMOSA (*Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratie Onderzoek bij de Sociale Administratie*). Dans GOTOT-IN, les formulaires A1 reçus par la Belgique sont enregistrés. Le formulaire A1 prouve que des cotisations sociales sont versées dans un autre État membre et il doit être demandé entre autres par l'employeur lorsque des travailleurs sont détachés vers l'étranger. Depuis le 1er avril 2007, la déclaration obligatoire LIMOSA consiste à déclarer préalablement les travailleurs et les indépendants détachés. Un accusé de réception est délivré sous la forme d'un formulaire L1 pour chaque travailleur détaché en Belgique. L'addition du nombre de formulaires A1 enregistrés dans GOTOT-IN et du nombre de déclarations LIMOSA est une première méthode pour mesurer le nombre de détachements en Belgique. Mais le compte du nombre de personnes uniques qui se cachent derrière ces formulaires ou ces déclarations offre une méthode bien meilleure pour mesurer l'étendue mais aussi l'impact du détachement. En effet, un même travailleur peut être détaché plusieurs fois par an. Il sera donc déclaré à plusieurs reprises dans LIMOSA ou il fera l'objet de plusieurs formulaires A1 mais la durée du détachement peut aussi dépasser celle de l'année de la déclaration ou d'émission. Ces personnes doivent aussi être comptabilisées pour obtenir une estimation correcte de l'étendue du nombre de détachés sur une base annuelle. Le nombre de personnes uniques correspond donc au nombre de personnes qui ont travaillé au moins un jour en Belgique dans le courant de l'année sans être soumises au régime belge de la sécurité sociale. Les données disponibles dans GOTOT-IN et LIMOSA permettent aussi d'établir un profil détaillé des personnes détachées en Belgique. Il est ainsi possible de déterminer l'État membre où l'employeur est installé et où le travailleur détaché est donc soumis à la sécurité sociale, la nationalité et le domicile du détaché peuvent aussi être obtenus, une distinction peut être établie entre les travailleurs et les indépendants détachés ainsi qu'entre le recours ou non au travail intérimaire, et la durée du détachement peut être évaluée. Seules les déclarations

LIMOSA permettent une répartition entre les secteurs professionnels. En effet, la déclaration LIMOSA indique si l'employeur de la personne détachée exerce des activités de construction. Les données relatives à d'autres secteurs ne sont toutefois pas disponibles. Enfin, tant le nombre d'employeurs de personnes détachées en Belgique que leurs clients peuvent être dénombrés tandis que des informations (limitées) sont également disponibles sur le profil. Il s'agit d'une mine d'informations sur l'étendue et le profil du détachement, qui ne connaît aucun équivalent aussi détaillé en Europe.

## **2.2 Étendue et profil des travailleurs intra-européens détachés en Belgique sur la base de LIMOSA**

En 2015, 210 815 travailleurs intra-européens détachés uniques ont été enregistrés dans LIMOSA (*tableau 1*). Ce nombre a enregistré une forte hausse ces dernières années et a augmenté de 70 %, soit près de 87 000 personnes détachées uniques, par rapport à 2011. Sur la base des chiffres récents pour 2016, il apparaît toutefois que le nombre de personnes détachées uniques enregistre un léger recul par rapport à 2015, le nombre de travailleurs détachés uniques enregistrant encore une augmentation limitée tandis que le nombre d'indépendants détachés uniques diminue.

Concernant spécifiquement le secteur de la construction, 130 597 personnes détachées uniques y ont été enregistrées en 2015. Par ailleurs, la progression du nombre de personnes détachées uniques actives dans le secteur de la construction reste légèrement plus importante qu'en comparaison de l'économie totale. Par rapport à 2011, l'année 2015 a enregistré une hausse de 188 % des personnes détachées uniques actives dans le secteur de la construction, ce qui correspond à une augmentation d'environ 85 000 personnes détachées uniques. Seul le secteur de la construction relève donc encore une progression significative du nombre de détachés puisque 98 % de la croissance est imputable aux personnes détachées actives dans ce secteur. La part du secteur de la construction dans le total a donc aussi fortement augmenté ces dernières années. En 2011, les personnes détachées uniques actives dans la construction ne représentaient encore « que » 36,5 % du total. En raison de la forte augmentation, ce pourcentage a gagné pas moins de 25,5 points de pourcentage, ce qui porte le secteur de la construction à 62 % du nombre total de personnes détachées uniques en Belgique pour 2015. De même, 51 604 employeurs uniques ont été enregistrés en 2015 dont 35 696 employeurs actifs dans la construction. Enfin, 26 862 clients uniques ont été dénombrés dans LIMOSA pour 2015, dont 16 908 qui ont fait appel à des personnes détachées actives dans le secteur de la construction. Ces chiffres indiquent que chaque client belge a fait appel en moyenne à deux employeurs étrangers et huit personnes détachées.

Le nombre de personnes détachées uniques enregistrées dans LIMOSA est sensiblement plus élevé que celui enregistré dans GOTOT-IN (143 045 personnes uniques). Autrement dit, le nombre de personnes détachées enregistrées dans LIMOSA est environ 1,5 fois plus élevé que celui enregistré dans GOTOT-IN.



Tableau 1 Nombre de personnes détachées intra-européennes uniques vers la Belgique, nombre d'employeurs uniques et nombre de clients uniques sur la base de LIMOSA et GOTOT-IN, 2011-2015

Base de données		2011	2012	2013	2014	2015	Évolution 2011-2015
		<b>Chiffres</b>					
		<b>Nombre de personnes détachées uniques</b>					
<b>LIMOSA</b>	Total	124 060	139 664	163 383	186 525	210 815	86 755
	Secteur de la construction	45 276	57 461	85 572	114 096	130 597	85 321
<b>GOTOT-IN</b>	Total	81 011	88 042	140 408	122 580	143 045	62 034
		<b>Nombre d'employeurs uniques</b>					
<b>LIMOSA</b>	Total	21 308	24 656	35 045	41 811	51 604	30 296
	Secteur de la construction	8 085	10 491	21 141	27 676	35 696	27 611
<b>GOTOT-IN</b>	Total	18 377	24 478	30 870	31 455	37 330	18 953
		<b>Nombre de clients uniques</b>					
<b>LIMOSA</b>	Total	16 031	17 976	21 368	24 790	26 862	10 831
	Secteur de la construction	6 533	8 172	12 165	15 481	16 908	10 375
		<b>Variation en % par rapport à l'année précédente</b>					
		<b>Nombre de personnes détachées uniques</b>					
<b>LIMOSA</b>	Total		12,6	17,0	14,2	13,0	69,9
	Secteur de la construction		26,9	48,9	33,3	14,5	188,4
<b>GOTOT-IN</b>	Total		8,7	59,5	-12,7	16,7	76,6
		<b>Nombre d'employeurs uniques</b>					
<b>LIMOSA</b>	Total		15,7	42,1	19,3	23,4	142,2
	Secteur de la construction		29,8	101,5	30,9	29,0	341,5
<b>GOTOT-IN</b>	Total		33,2	26,1	1,9	18,7	103,1
		<b>Nombre de clients uniques</b>					
<b>LIMOSA</b>	Total		12,1	18,9	16,0	8,4	67,6
	Secteur de la construction		25,1	48,9	27,3	9,2	158,8
		<b>Part du secteur de la construction en %</b>					
Part du secteur de la construction en %		36,5	41,1%	52,4	61,2	61,9	25,5 p.p.
		<b>Proportion de personnes détachées uniques LIMOSA versus GOTOT-IN</b>					
<b>LIMOSA vs. GOTOT-IN</b>		1,53	1,59	1,16	1,52	1,47	

Source ONSS – LIMOSA et GOTOT-IN

La plupart des personnes détachées en Belgique travaillent pour un employeur installé dans un pays voisins ou en Pologne. Près de la moitié des personnes détachées ont un employeur installé dans un pays voisins, qui se situe aux Pays-Bas pour 26,5 % du total. Par ailleurs, l'employeur de 13,6 % des personnes détachées en Belgique est installé en Pologne. Toutefois, le pourcentage des employeurs situés en Pologne augmente s'il est uniquement tenu compte des personnes détachées actives dans le secteur de la construction. Respectivement 23,0 % et 16,3 % des personnes détachées occupées dans la construction ont un employeur installé aux Pays-Bas ou en Pologne. Le pourcentage de la Pologne augmente encore si on considère la nationalité des personnes détachées.

Si les personnes occupées auprès d'un employeur en France et en Allemagne sont encore principalement détachées vers un autre secteur que la construction, les personnes occupées auprès d'un employeur installé en Pologne, au Portugal, en Roumanie, en Slovaquie et en Slovénie sont principalement, voire presque exclusivement actives dans le secteur belge de la construction. Pour les personnes détachées dont l'employeur est installé aux Pays-Bas et au Luxembourg, l'image est moins univoque. Elle reflète un peu le constat déjà effectué pour l'ensemble de l'Union européenne. Notamment, si la plupart des personnes détachées provenant d'un État membre de l'Union européenne-13 sont affectées dans l'industrie et plus spécifiquement le secteur de la construction, la plupart des personnes provenant d'un État membre de l'Union européenne-15 sont occupées dans le secteur des services.<sup>2</sup>

Il s'avère par ailleurs que 93 % des personnes détachées déclarées par un employeur installé aux Pays-Bas résident également dans ce pays. Seuls 2 % vivent en Belgique et un pourcentage identique d'entre elles résident en Pologne. Le tableau obtenu pour la Pologne est complètement différent. Ainsi, pas moins d'une personne détachée sur trois déclarée par un employeur installé en Pologne habite en Belgique.

Parmi les personnes détachées en Belgique, 15 % sont indépendantes. Dans le secteur de la construction, cette proportion atteint même 19 %. Une analyse détaillée du secteur de la construction montre que 40 % des personnes détachées depuis la Pologne ont un statut d'indépendant. De même, pas moins de trois personnes détachées sur quatre depuis la Slovaquie sont indépendantes. Le fait qu'un pourcentage significatif de personnes détachées actives dans la construction aient un statut d'indépendant aura un impact sur ce secteur. Leur avantage compétitif sera en effet plus grand encore que celui des travailleurs détachés puisque les conditions belges de rémunération et de travail ne leur sont pas applicables et que leurs cotisations sociales sont plus faibles. De plus, la révision de la directive relative au détachement (Directive 96/71/CE) n'aura aucun impact sur ce groupe. Un classement complet selon le type de détachement (par sous-traitance transfrontalière, par détachement intra-groupe ou par mission intérimaire transfrontalière) ne peut pas être opéré dans LIMOSA. Il est toutefois possible de savoir si la personne est détachée en Belgique par une agence de travail intérimaire. Ainsi, il s'avère qu'environ 12 % des personnes détachées sont occupées auprès d'une agence d'intérim étrangère. Ce pourcentage est comparable dans le total et dans le secteur de la construction. Si l'on tient compte spécifiquement du secteur de la construction, il apparaît que 19 % des personnes détachées depuis les Pays-Bas sont détachées par une agence d'intérim et ce, alors que 9 % seulement des personnes détachées depuis la Pologne sont détachées par une agence d'intérim.

### 2.3 Profil des clients belges qui font appel à des personnes détachées actives dans la construction

En confrontant le numéro d'entreprise du donneur d'ordre belge enregistré dans LIMOSA, qui a fait appel à des personnes détachées actives dans la construction, avec la base de données Bel-first, nous obtenons une image du profil économique de l'entreprise du donneur d'ordre. En s'appuyant sur cette base de données, il est ainsi possible, par exemple, de voir la Commission paritaire et le code NACE dont dépendent les entreprises qui recourent au détachement. Les personnes physiques en sont donc exclues. Il convient de préciser que tous les clients ne sont pas sélectionnés dans LIMOSA, mais seulement ceux qui ont fait appel à des personnes détachées actives dans le secteur de la construction. Ces données détaillées ne sont pas non plus disponibles pour chaque client. Un classement en sous-catégorie n'est possible que pour les clients dont le numéro d'entreprise est rapporté/déclaré et dont l'identité est reprise dans la base de données Bel-first. Il s'agit de 4 359 entreprises alors qu'un total de 16 908 clients uniques enregistrés dans LIMOSA en 2015 avait recouru à des personnes

2 Pacolet, J. & De Wispelaere, F. (2016), *Posting of workers: Report on A1 Portable Documents issued in 2015*, Network Statistics FMSSFE, European Commission, 54 p.

détachées actives dans la construction. Autrement dit, l'échantillon comprend 26 % du nombre total de clients.

Un classement selon le code NACE montre que la plupart des clients entrent dans la catégorie « Construction générale de bâtiments résidentiels » (NACE 41.201). Ce sous-secteur représente 14 % des clients connus et 17 % du nombre de personnes détachées actives dans la construction auxquelles il a été fait appel. Ces entreprises réalisent le gros œuvre d'habitations unifamiliales et d'appartements. Ensuite, 6 % des clients et 9 % des personnes détachées actives dans la construction auxquelles il a été fait appel entrent dans la catégorie « Autres activités de construction spécialisées » (NACE 43.999). Des entreprises qui exécutent des travaux relevant de plâtrerie, des installations électrotechniques, de la toiture, du chauffage, de la ventilation et de la peinture font aussi fréquemment appel à des personnes détachées actives dans la construction.

Environ 55 % des entreprises qui ont recours aux services de personnes détachées actives dans la construction exercent également leurs activités principales dans le secteur de la construction. Elles représentent même 76 % du nombre de personnes détachées actives dans la construction auxquelles il a été fait appel. Tous les clients ne sont donc pas forcément actifs dans la construction. C'est aussi là un premier indicateur qu'il s'agit essentiellement de sous-traitance par détachement et non d'employeurs étrangers qui exécutent des travaux de construction en sous-traitance pour des clients belges. Étant donné que la plupart des clients sont actifs dans la construction, il n'est pas très surprenant qu'environ la moitié des entreprises qui font appel à des personnes détachées actives dans la construction dépendent de la Commission paritaire 124 pour la construction.

Enfin, ce sont les gros clients qui occupent la majeure partie des personnes détachées.

### **3 Quel est l'impact du détachement intra-européen sur le secteur belge de la construction ?**

#### **3.1 Eviction de travailleurs nationaux sous l'effet du détachement intra-européen, mais aussi du nombre croissant d'indépendants dans le secteur**

Depuis l'instauration de mesures transitoires pour les « nouveaux » États membres de l'Union européenne, nous sommes confrontés au problème dit de la porte d'entrée et de la porte dérobée, la libre circulation des travailleurs étant considérée comme la porte d'entrée et la libre circulation des services comme la porte dérobée. En effet, le recours à la liberté d'établissement et à la liberté de prestation de services a été massif en raison des limites appliquées à la libre circulation des travailleurs. Il s'agit ici du détachement de travailleurs et de (faux) indépendants, mais aussi, bien que dans une moindre mesure, de (faux) indépendants qui s'installent en Belgique.

En 2015, le détachement intra-européen représentait 4,4 % de l'emploi en Belgique (*tableau 2*). Ce pourcentage très élevé (il n'était encore que de 2,7 % en 2011) a indubitablement un impact sur le marché belge de l'emploi. Comme en témoigne aussi le fait que, parmi les 142 000 personnes recrutées entre 2011 et 2015, il n'y a que 24 000 travailleurs nationaux et 31 000 indépendants nationaux et même 87 000 personnes détachées. Il ne s'agit évidemment ici que des emplois connus et enregistrés. La création d'emplois en Belgique intervient donc principalement via le détachement. L'impact du détachement est très différent selon le (sous-)secteur. En effet, le détachement intra-européen vers la Belgique s'est surtout manifesté au sein de la construction. La quasi-totalité des détachements supplémentaires relevés au cours des cinq dernières années interviennent d'ailleurs dans le secteur de la construction.

**Tableau 2** Part du détachement intra-européen dans l'emploi total dans l'économie belge, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	Évolution 2011-2015
	<i>Chiffres (en milliers)</i>					
Nombre de travailleurs nationaux	3 800	3 809	3 785	3 794	3 825	24
Nombre d'indépendants nationaux	735	743	749	756	766	31
Nombre de personnes détachées intra-européennes uniques	124	140	163	187	211	87
Emploi total	4 659	4 691	4 697	4 736	4 802	142
	<i>Part du total en %</i>					
Nombre de travailleurs nationaux	81,6	81,2	80,6	80,1	79,7	-1,9
Nombre d'indépendants nationaux	15,8	15,8	15,9	16,0	16,0	0,2
Nombre de personnes détachées intra-européennes uniques	2,7	3,0	3,5	3,9	4,4	1,7
Emploi total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Source Calcul interne basé sur les données de la BNB – Belgostat et ONSS – LIMOSA

En 2015, le détachement intra-européen ne représentait qu'un tiers de l'emploi dans le secteur belge de la construction si le nombre de personnes détachées uniques est comptabilisé avec l'emploi national (*tableau 3*). En 2015, l'emploi national moyen dans le secteur belge de la construction était de 265 400 personnes dont 199 600 travailleurs et 65 800 indépendants. Alors que le nombre de travailleurs nationaux occupés a reculé de 7 % entre 2011 et 2015, le nombre d'indépendants a augmenté de près de 11 %. Parmi eux, 7,5 % des indépendants actifs dans la construction ont la nationalité roumaine et 6 % la nationalité polonaise. Le pourcentage du détachement intra-européen dans l'emploi total dans la construction a augmenté de 19 points de pourcentage entre 2011 et 2015, puisqu'il n'était encore que de 14 % en 2011. Cette forte hausse sur une période aussi courte est particulièrement marquante. Mais le moment où cette augmentation se produit est également surprenant puisque les mesures transitoires en matière de libre circulation des travailleurs pour les personnes issues des États membres entrés dans l'Union européenne le 1<sup>er</sup> mai 2004, ont pris fin le 30 avril 2011. Il aurait donc été logique que la libre circulation des services par le détachement perde du terrain mais c'est le contraire qui s'est produit. Une voie a été ouverte, qui est manifestement jugée très bonne.

**Tableau 3** Part du détachement intra-européen dans l'emploi total dans le secteur belge de la construction, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	Évolution 2011-2015
	<i>Chiffres (en milliers)</i>					
Nombre de travailleurs nationaux	215,2	214,9	210	203,9	199,6	-16
Nombre d'indépendants nationaux	59,4	61	62,3	63,8	65,8	6
Nombre de personnes détachées intra-européennes uniques	45,3	57,5	85,6	114,1	130,6	85
<i>Dont indépendants</i>					25,3	
Emploi total	319,9	333,4	357,9	381,8	396,0	76
	<i>Part du total en %</i>					
Nombre de travailleurs nationaux	67,3	64,5	58,7	53,4	50,4	-16,9
Nombre d'indépendants nationaux	18,6	18,3	17,4	16,7	16,6	-2,0
Nombre de personnes détachées intra-européennes uniques	14,2	17,2	23,9	29,9	33,0	18,8
Emploi total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

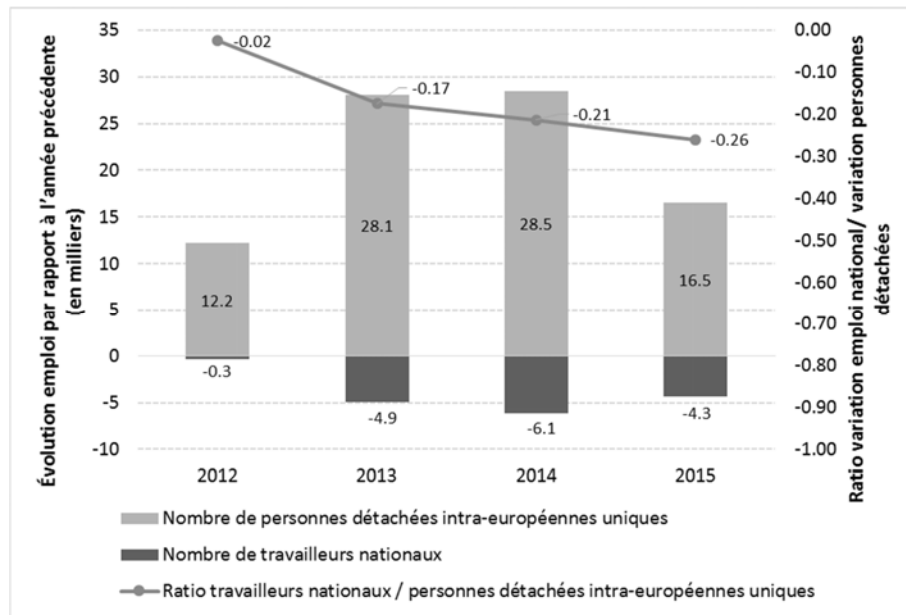
Source Calcul interne basé sur les données Belgostat et ONSS – LIMOSA

L'impact sur l'emploi en équivalents temps plein est toutefois plus faible compte tenu de la période moyenne de détachement par personne détachée unique. Mais une forte augmentation semble aussi avoir été enregistrée dans ce cas. S'il était encore question d'une durée moyenne par détachement de 23 jours en 2010, le chiffre est passé à 80 jours environ sur la base d'une nouvelle estimation pour 2015. Sachant qu'il faut encore multiplier cette période par le nombre de fois qu'une personne unique est déclarée dans LIMOSA pendant l'année (environ trois fois), il en résulte qu'en termes d'équivalents temps plein aussi, le détachement représente plus d'un emploi sur quatre dans le secteur de la construction, le double des estimations antérieures.

Il convient parallèlement aussi de relever le nombre croissant d'indépendants dans le secteur. Entre 2011 et 2015, la part des indépendants a augmenté systématiquement jusqu'à atteindre près d'un quart de l'emploi total dans la construction en Belgique. De plus, comme nous l'avons déjà évoqué, près de 20 % des personnes détachées dans le secteur de la construction en Belgique ont un statut d'indépendant, ce qui signifie que plus de 91 000 indépendants (nationaux ou détachés) étaient actifs dans le secteur belge de la construction en 2015.

L'effet d'éviction, c'est-à-dire une évolution négative du nombre de travailleurs nationaux et une hausse du nombre de personnes détachées entrantes, apparaît plus clairement encore lorsqu'on ajoute l'évolution des investissements dans la construction (résidentielle). Il est logique, en effet, de s'attendre à voir l'emploi national évoluer avec le climat d'investissement mais c'est toutefois l'inverse qui est observé. Ainsi, au cours des deux dernières années, les investissements dans la construction (résidentielle) ont enregistré une progression alors que le nombre de travailleurs nationaux a reculé pendant la même période. Entre 2010 et 2015, un lien négatif est également constaté entre l'évolution des investissements dans la construction (résidentielle) et l'évolution de l'emploi au niveau national. Parallèlement, il n'est pas très surprenant qu'un lien négatif existe entre l'évolution du nombre de travailleurs nationaux et l'évolution du nombre de personnes détachées mais un emploi national perdu n'implique donc pas un emploi détaché supplémentaire et vice-versa. L'évolution nette de l'emploi national et des personnes détachées uniques dans la construction montre clairement que les emplois créés par le détachement sont beaucoup plus nombreux que les emplois perdus parmi les travailleurs nationaux. Au cours des trois dernières années, en moyenne cinq personnes détachées uniques intra-européennes en plus pour un travailleur national en moins ont été dénombrés. À cet égard, le détachement est donc aussi complémentaire (*figure 2*).

Figure 2 Évolution nette de l'emploi national et des personnes détachées uniques dans le secteur de la construction, 2011-2015



Source : Calcul interne basé sur les données BNB – Belgostat et ONSS – LIMOSA

En ajoutant les importations de services vers le secteur belge de la construction aux dépenses de personnel pour travailleurs nationaux, il est possible de comparer les coûts de détachement avec le total des dépenses de personnel. Le montant des importations de services couvre toutefois non seulement les dépenses de personnel pour les personnes détachées mais aussi des coûts supplémentaires comme le transport, le logement et les dépenses administratives ainsi que le bénéfice que l'employeur étranger veut réaliser sur les exportations de services via le détachement de personnes. Pour 2014, les dépenses pour l'importation de services représentaient 12 % du total des dépenses de personnel dans le secteur belge de la construction (*tableau 4*). Ce pourcentage est en légère hausse par rapport aux années précédentes mais les importations de services peuvent aussi être comparées avec la valeur ajoutée afin de tenir compte non seulement des dépenses de personnel mais aussi de l'excédent brut d'exploitation des entreprises et du revenu des indépendants. Pour 2014, les dépenses pour l'importation de services représentaient 5 % de la valeur ajoutée dans le secteur belge de la construction. Pour pouvoir parler d'un avantage du détachement en termes de prix, les deux pourcentages devraient être inférieurs à la part des personnes détachées dans l'emploi total dans le secteur belge de la construction. Davantage de personnes détachées sont alors occupées pour un prix moins élevé, ce qui est clairement le cas.

**Tableau 4** Part des importations de services vers le secteur belge de la construction en pourcentage du total des dépenses de personnel et de la valeur ajoutée, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Construction à l'étranger (code 250) (en millions €) (A)	451	554	502	606	842
Construction dans l'économie sous rapport (code 251) (en millions €) (B)	1 109	1035	818	1 085	1 377
Total des importations de services (en millions €) (A+B)	1 560	1 589	1 320	1 691	2 219
Dépenses de personnel pour l'emploi national (en millions €) (C)	9 051	9 538	9 885	9 595	9 837
Part des importations de services vers l'économie sous rapport dans le total des dépenses de personnel (B/(B+C))	10,9%	9,8%	7,6%	10,2%	12,3%
Valeur ajoutée (dépenses de personnel et excédent d'exploitation) (en millions €) (D)	14 854	15 992	15 687	15 712	16 518
Part des importations de services vers l'économie sous rapport dans la valeur ajoutée totale (B/(B+D))	3,0%	3,5%	3,2%	3,9%	5,1%

\* « Construction à l'étranger » (250) : Comprend les biens et les services acquis par des entreprises résidentes dans l'économie d'accueil ; « Construction dans l'économie sous rapport » (251) : Comprend les services de construction prestés par des entreprises de construction non résidentes auprès de résidents de l'économie sous rapport.

Source Eurostat - [bop\_its6\_det] et [sbs\_na\_con\_r2]

### 3.2 L'éviction ne se produit toutefois pas dans tous les sous-secteurs

Un effet d'éviction du détachement se manifeste surtout dans les sous-secteurs « Construction de bâtiments ; promotion immobilière » (NACE 41) et « Travaux de plâtrerie » (NACE 43.31) (*tableau 5*). Ainsi, en 2014, le poids relatif du sous-secteur des « Travaux de plâtrerie » dans l'ensemble du secteur de la construction était de 0,5 point de pourcentage plus faible qu'en 2010 tandis que l'emploi de travailleurs nationaux dans ce sous-secteur a reculé de pas moins de 25 % pendant la même période. De même, le poids de sous-secteur est de 7 points de pourcentage plus élevé parmi les personnes détachées déclarées que parmi les travailleurs nationaux. Un effet complémentaire du détachement est également observé dans les sous-secteurs « Autres travaux de construction spécialisés » (NACE 43.9) et « Travaux de revêtement des sols et des murs » (NACE 43.33). Enfin, le sous-secteur « Génie civil » (NACE 42) ne semble pas soumis à un afflux de personnes détachées enregistrées. Il convient toutefois de préciser qu'il est parti du principe que la personne détachée effectue les mêmes activités que le donneur d'ordre belge, ce qui n'est pas forcément le cas. Ainsi, par exemple, les personnes détachées pour un donneur d'ordre en NACE 41 pourraient exécuter des travaux de construction spécialisés (NACE 43), ce qui suppose qu'il faut connaître le profil de l'employeur étranger et non celui du donneur d'ordre belge mais ces données ne sont pas disponibles.

**Tableau 5** Pourcentage du sous-secteur dans le total du secteur de la construction, ventilation travailleurs nationaux et personnes détachées, indicateur d'impact du détachement sur l'emploi national

NACE		Travailleurs nationaux				Détachement*	
		Part en % en 2014	Part en % en 2010	Écart (en p.p.)	Évolution de l'emploi en % au cours des 4 dernières années	Part en % en 2015	Écart avec l'emploi national (en p.p.)
41	Construction de bâtiments ; promotion immobilière	28,1	28,1	0,0	-2,5	35,2	7,0
42	Génie civil	13,6	13,5	0,1	-1,8	6,9	-6,7
43	Travaux de construction spécialisés	58,3	58,4	-0,1	-2,8	57,9	-0,4
43.1	Démolition et préparation des sites	3,7	3,7	0,0	-2,2	3	-0,8
43.2	Travaux d'installation électrique, de plomberie et autres travaux d'installation	23,7	23,2	0,5	-0,6	13	-10,9
43.3	Travaux de finition	17,8	18,8	-0,9	-7,5	22	4,1
43.31	Travaux de plâtrerie	1,5	2,0	-0,5	-25,1	8,6	7,1
43.32	Travaux de menuiserie	9,5	9,7	-0,2	-4,8	4,6	-4,9
43.33	Travaux de revêtement des sols et des murs	2,0	1,9	0,1	0,3	3,2	1,2
43.34	Travaux de peinture et vitrerie	4,5	4,8	-0,3	-8,5	3,8	-0,7
43.39	Autres travaux de finition	0,4	0,4	0,0	-9,6	1,8	1,4
43.9	Autres travaux de construction spécialisés	13,1	12,8	0,3	0,1	20	7,1

\* Sélection limitée aux clients qui entrent dans le secteur de la construction (NACE 41-43)

\*\* p.p. : points de pourcentage.

Source Calculs basés sur les données ONSS – LIMOSA, Belgostat et Eurostat - [sbs\_na\_con\_r2]

### 3.3 Impact sur d'autres paramètres que l'emploi : pas si dramatique pour le secteur ?

Étant donné qu'en principe, les personnes détachées ne relèvent pas du régime de la sécurité sociale belge et vu l'étendue du détachement, il ne serait pas surprenant de constater une forte baisse des cotisations versées à la sécurité sociale par le secteur de la construction ces dernières années. Ce n'est toutefois pas le cas, malgré le recul du nombre de travailleurs occupés et du volume de travail. Ceci démontre que le financement de la sécurité sociale belge ne pâtit pas de l'augmentation du nombre de personnes détachées. Les recettes auraient cependant pu être plus élevées vu l'ampleur du détachement.

Il est également possible de calculer le pourcentage de la valeur ajoutée dans le chiffre d'affaires. Un recul signifierait que la part de la valeur ajoutée dans le chiffre d'affaires diminue, entre autres en raison de l'augmentation des services prestés par des tiers. La part de la valeur ajoutée dans le chiffre d'affaires s'élève à 26,5 % pour le secteur de la construction. Ce pourcentage est resté relativement stable ces dernières années. Cette proportion a seulement reculé fortement dans les sous-secteurs « Construction de bâtiments ; promotion immobilière » (NACE 41) et « Travaux de plâtrerie » (NACE 43.31). Ce sont aussi les sous-secteurs qui comptent un nombre élevé de personnes détachées déclarées et qui sont confrontés à l'éviction d'emplois la plus marquée.



### 3.4 Dualité du marché des employeurs ?

Quelle est la proportion des entreprises belges relevant de la CP 124 et du code NACE 41-43 et inscrites comme entrepreneur (un total de 22 500 entreprises) qui ont fait appel à des personnes détachées en 2015 ? Sur les cent entreprises/entrepreneurs qui réalisent le chiffre d'affaires le plus élevé, huit sur dix ont fait appel au détachement (*tableau 6*). De même, sur les cent entreprises/entrepreneurs qui réalisent la plus forte valeur ajoutée ou qui occupent le plus de travailleurs nationaux, sept sur dix ont recouru au détachement. L'utilisation du détachement diminue parallèlement à la diminution du chiffre d'affaires, de la valeur ajoutée et de la taille de l'entreprise. Les petites entreprises recourent donc moins ou pas du tout au détachement et s'en trouvent sans doute écartées du marché. Au total, environ une entreprise belge sur quatre relevant de la CP 124 ont fait appel au détachement en 2015. Ce chiffre est toutefois surestimé pour l'ensemble du secteur étant donné le grand nombre d'entreprises sans travailleur. D'après les estimations, environ une entreprise sur dix a recours au détachement dans le secteur de la construction.

**Tableau 6** Pourcentage des entreprises belges qui sont connues comme clients pour des personnes détachées actives dans la construction, qui relèvent de la CP 124 et du code NACE 41-43 et qui sont inscrites comme entrepreneur, n° : 22 507

	Chiffre d'affaires	Valeur ajoutée	Taille de l'entreprise
Top 100	80	71	67
Top 500	51	49	46
Top 1 000	36	38	36
Top 5 000	10	18	18

Source ONSS – LIMOSA et Bel-first

Dans le groupe des entreprises/entrepreneurs belges, il s'avère également que les entreprises qui recourent au détachement ont un profil économique beaucoup plus positif. En 2015, 57 % des entreprises/entrepreneurs qui ont fait appel au détachement, occupent plus ou autant de travailleurs nationaux qu'en 2011 (*tableau 7*) et ce, alors que 29 % seulement des entreprises/entrepreneurs qui n'ont pas recouru au détachement occupent plus ou autant de travailleurs nationaux en 2015 qu'en 2011. De plus, le pourcentage d'entreprises ayant recouru au détachement qui connaissent une évolution égale ou positive de leur chiffre d'affaires (66 % contre 39 %) et de leur valeur ajoutée (56 % contre 45 %) est beaucoup plus élevé que celui des entreprises qui n'ont pas recouru au détachement. L'image obtenue montre la dualité du marché des employeurs dans le secteur de la construction sur lequel, d'un côté, de grands entrepreneurs belges tirent profit du recours au détachement via leurs bénéfices et leurs excédents d'exploitation tandis que, de l'autre côté, de petits entrepreneurs belges (c'est-à-dire des PME de taille plus réduite) sont balayés par la concurrence.

**Tableau 7** Pourcentage des entreprises belges qui sont connues comme clients pour des personnes détachées actives dans la construction, qui relèvent de la CP 124 et du code NACE 41-43 et qui sont inscrites comme entrepreneur, N° : 22 507

	Entreprise PAS connue comme client	Entreprise connue comme client
Travailleurs entre 2011 et 2015	N=11 954	N=1 181
Diminution du nombre de travailleurs	71%	43%
Stabilité ou augmentation du nombre de travailleurs	29%	57%
Chiffre d'affaires entre 2011 et 2015	N=2 034	N=344
Diminution du chiffre d'affaires	61%	34%
Stabilité ou augmentation du chiffre d'affaires	39%	66%
Valeur ajoutée 2011 et 2015	N=8 914	N=1 324
Diminution de la valeur ajoutée	55%	44%
Stabilité ou augmentation de la valeur ajoutée	45%	56%

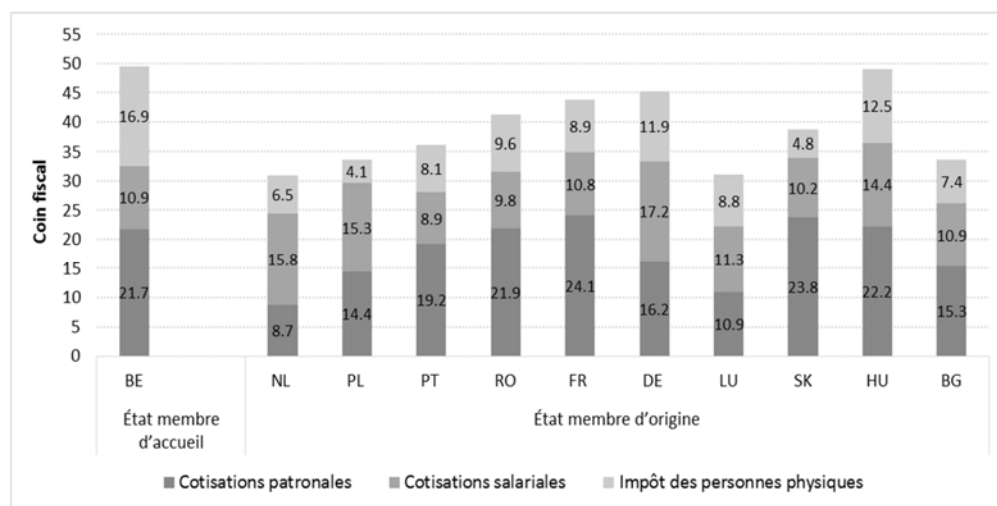
Source ONSS – LIMOSA et Bel-first

#### 4 Quelles sont les raisons sous-jacentes du recours croissant au détachement intra-européen ?

Pourquoi la Belgique, et plus spécifiquement le secteur de la construction, sont-ils si attractifs pour des employeurs étrangers qui exportent leurs services via le détachement ? Ou est-ce plutôt l'inverse, car le détachement n'est-il pas plutôt régi par la demande ? Un certain nombre de facteurs « push » et « pull » sont identifiables. Ainsi, sous l'angle du pays d'accueil, le coût du travail, la pénurie de main-d'œuvre et la demande d'une plus grande flexibilité du travail, entre autres, sont autant de raisons possibles. Leur classement par ordre d'importance pour la Belgique constitue toutefois un sujet d'étude à part entière, qui mériterait de poursuivre l'analyse. Le facteur principal est-il le coût du travail ou la demande de flexibilité accrue et le besoin de main-d'œuvre disponible jouent-ils aussi un rôle déterminant ? D'autres raisons entrent-elles aussi en jeu ?

Le coin salarial (écart entre le coût salarial pour l'employeur et le salaire net du travailleur) est toutefois plus élevé en Belgique que dans les dix plus importants États membres d'origine (*figure 3*). Il serait donc aisé d'en conclure que la Belgique a un désavantage compétitif important en la matière. La conclusion serait toutefois prématurée puisqu'il convient de distinguer la différence en termes de cotisations patronales, d'une part, et la différence en termes de cotisations personnelles et d'impôt des personnes physiques, d'autre part. L'écart entre les cotisations patronales met surtout en exergue la différence réelle de compétitivité entre les entreprises belges et les entreprises étrangères qui détachent du personnel en Belgique. Parmi les dix principaux États membres d'origine, seules la Slovaquie et la Hongrie appliquent un taux de cotisation patronale plus élevé. L'écart marqué avec les Pays-Bas, premier État membre d'origine, est particulièrement significatif. La différence en termes de cotisations salariales et d'impôt des personnes physiques entre la Belgique et les dix principaux États membres d'origine permet donc aux travailleurs détachés d'obtenir un salaire net plus élevé que les travailleurs belges. Cet avantage est/sera éventuellement aussi renforcé par l'écart entre le niveau des prix dans les États membres pour les biens et les services de consommation.

Figure 3 Coin salarial pour un isolé sans enfant avec un salaire brut égal à 67 % du salaire moyen, Belgique par rapport aux dix plus importants États membres d'origine, basé sur les données LIMOSA, 2015



Source Eurostat / OCDE – Tax and benefits database

Le coût du travail n'est évidemment qu'un seul des facteurs qui déterminent l'avantage ou le désavantage compétitif des entreprises nationales et étrangères. L'écart en termes d'impôt des sociétés, mais aussi les connaissances et les compétences respectives des entreprises et de leurs travailleurs sont d'autres éléments. De plus, les entreprises qui détachent des travailleurs doivent aussi prendre en charge des frais de transport, des frais de séjour et des charges administratives supplémentaires.

## 5 Quelle est la différence entre le dumping social et la fraude sociale ?

En s'appuyant sur les écarts précités concernant le coin salarial de la Belgique et des principaux États membres d'origine, faut-il en conclure que la solution à ce désavantage compétitif consisterait à réduire les cotisations à la sécurité sociale ? Le gouvernement fédéral belge semble parvenir à la même conclusion. En effet, outre la réduction générale du taux légal des cotisations patronales de 32,4 % à 25 %, on met aussi à disposition une enveloppe de 605 millions d'euros pour réduire les cotisations patronales des entreprises actives dans la construction afin d'entraver la concurrence déloyale d'entreprises étrangères via le détachement. Cette diminution peut effectivement améliorer la compétitivité de nos entreprises par rapport aux employeurs étrangers, mais elle engendre également une « race-to-the-bottom » ou guerre des tarifs, que l'on pourrait même qualifier de dumping social organisé par le gouvernement, qui risque de mettre la sécurité sociale en péril. Ainsi, un avis récent du Conseil national du travail (CNT) précise qu'une réduction des cotisations n'est pas une solution à défaut de mesures adéquates de lutte contre la fraude sociale. Il indique donc implicitement comment il serait préférable d'affecter les moyens.

À cet égard, il convient aussi de distinguer clairement les notions de « dumping social » et de « fraude sociale ». À l'origine, les termes « dumping » et « dumping social » désignent plutôt la suppression progressive ou l'affaiblissement des règles, mais pas la volonté de s'y soustraire. Le terme a donc été « pollué » en y englobant la notion de fraude sociale. Il est toutefois pertinent d'opérer une distinction entre les deux termes. Ainsi, nous définissons le dumping social comme « la réduction du coût du travail et des conditions de travail par un État, en raison de la pression engendrée par l'avantage compétitif dont jouissent d'autres États, grâce aux différences contenues dans leur législation nationale auxquelles la législation européenne ne remédie pas ». Cette définition précise la raison pour laquelle le coût du travail et les conditions de travail pâtissent des conséquences du détachement, notamment en raison de la législation

européenne applicable. La définition permet de distinguer la fraude sociale par le détachement de la dégradation des conditions sociales par le détachement. Ainsi, la récente Directive 2014/67/UE, dite d'exécution, qui devait être transposée dans le droit national au plus tard le 18 juin 2016, peut jouer un rôle utile dans la lutte contre la fraude sociale par le détachement. Le débat sur le dumping social par le détachement concerne plutôt l'application du Règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et la directive relative au détachement (Directive 96/71/CE) et sa révision éventuelle.

Enfin, les résultats des contrôles menés par l'Inspection sociale montrent qu'il n'est pas possible de conclure que des entreprises étrangères actives dans le secteur de la construction commettent un pourcentage d'infractions plus élevé que les entreprises nationales dans les matières relevant de la sécurité sociale et des documents sociaux. Toutes les matières ne présentent toutefois pas la même sensibilité aux infractions. Ainsi, les contrôles menés par le service d'inspection « Contrôle des lois sociales » ont permis de constater un nombre sensiblement plus élevé de violations du respect des conventions collectives de travail belges par des entreprises étrangères avec des travailleurs détachés. Une violation du respect des conventions collectives de travail belges a été constatée dans environ trois dossiers contrôlés sur dix en 2014, ce qui signifie qu'un pourcentage élevé d'entreprises étrangères contrôlées ne respectent pas les salaires minimum belges.

## 6 Quelques recommandations

Au niveau européen, plusieurs mesures ont été prises qui doivent mieux encadrer la libre circulation des services par le détachement et ce, entre autres via la proposition de révision de la directive relative au détachement et du Règlement (CE) n° 883/2004, la mise en œuvre de la Directive d'exécution et la création d'une plateforme européenne contre le travail au noir. Un certain nombre de mesures supplémentaires potentielles, comme la suppression de l'application de mesures transitoires lors de l'adhésion de nouveaux États membres à l'Union européenne (le problème dit de la porte d'entrée et de la porte dérobée), ainsi que la modification de la durée du détachement et l'exception au principe du pays de travail devront être examinées et fixées au niveau européen. Comme ceci prend du temps, des mesures nationales pourraient apporter une réponse plus rapide à l'impact du détachement. Plusieurs recommandations nationales peuvent dès lors être définies. Ainsi, un « Plan pour une concurrence loyale : 40 mesures concrètes pour le secteur de la construction » a été lancé en 2015, spécifiquement pour la construction, par les parties prenantes concernées. Il présente vingt-sept mesures nationales et treize mesures européennes. Un plan pour une concurrence loyale a également été défini début 2016 pour le secteur du transport. Il contient au total trente propositions, dont vingt-trois mesures nationales et sept mesures européennes. Par ailleurs, un certain nombre de recommandations supplémentaires peuvent être définies sur la base des résultats de l'étude dans notre rapport. Mais la liste n'est évidemment pas exhaustive.

Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer pour éviter la ségrégation et pour informer les travailleurs détachés de leurs droits et de leurs obligations sur le plan social. Ceci suppose toutefois aussi de mener un débat plus nuancé, dans le cadre duquel il convient de préciser que tout détachement n'est pas synonyme de fraude sociale et que le recours au détachement implique généralement aussi une demande d'un donneur d'ordre/entrepreneur principal en Belgique.

Le détachement se présente essentiellement dans le secteur de la construction. Étant donné que l'impact du détachement sur l'emploi national dans la construction varie beaucoup selon le sous-secteur, des mesures ciblées sont plus souhaitables qu'une diminution générale des cotisations patronales pour l'ensemble du secteur.

La spécialisation des tâches et l'innovation devraient permettre que certains emplois, même dans la construction, ne soient pas soumis au détachement.

Le secteur de la construction reste sensible à la fraude. L'officialisation du travail non déclaré peut donc entraîner une croissance supplémentaire de l'emploi national. Avec le contrôle du respect des

conditions belges de rémunération et de travail auprès des entreprises étrangères qui détachent des personnes en Belgique, ces mesures doivent contribuer à préserver l'emploi national. L'augmentation du nombre de travailleurs indépendants dans le secteur de la construction exige toutefois aussi un contrôle renforcé sur le faux travail d'indépendant, tant auprès des indépendants inscrits à l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) qu'auprès des indépendants détachés en Belgique. Tout ceci montre l'importance des services d'inspection sociale et des investissements qui y sont affectés. Les effets-retour, pour autant que l'on puisse utiliser ce terme, se manifestent non seulement dans les régularisations ou les sanctions, mais aussi et plus encore dans le nombre d'emplois nationaux qui sont préservés.

Les États membres d'origine et les travailleurs détachés doivent être convaincus qu'ils ont aussi intérêt à respecter les conditions belges de rémunération et de travail et à payer les cotisations dues à la sécurité sociale. L'État membre d'origine générera en effet des recettes plus élevées parce que les cotisations sociales et l'impôt des personnes physiques seront perçus sur des salaires belges plus élevés. Le pouvoir d'achat des travailleurs détachés augmentera aussi parallèlement, ce qui, au final, sera favorable à l'économie de l'État membre d'origine. La preuve du paiement correct des cotisations sociales pourrait être obtenue par l'échange d'informations entre États membres. La confiance réciproque entre les États membres n'en sera que renforcée.

Il est souhaitable de valoriser davantage les bases de données, comme LIMOSA, pour l'organisation des contrôles, mais aussi pour la recherche scientifique ce qui suppose également que des informations supplémentaires soient reprises dans LIMOSA. Cette mesure est toutefois déjà annoncée. Une estimation détaillée de la durée moyenne du détachement revêt une importance cruciale pour estimer le volume de travail réel du détachement. Ces chiffres peuvent aussi être utiles au SPF Finances lorsque des travailleurs sont détachés en Belgique plus de 183 jours par an. En effet, au-delà de ce seuil, les travailleurs détachés sont soumis à l'impôt des personnes physiques en Belgique.

Par ailleurs, le profil de l'utilisateur belge reste trop peu connu, ainsi que les raisons sous-jacentes qui poussent à détacher des personnes en Belgique. Le coût du travail est-il le seul facteur en cause ou s'agit-il aussi de gagner en flexibilité du travail ou de trouver de la main-d'œuvre disponible, ou d'autres raisons jouent-elles aussi un rôle ? Une meilleure compréhension du sujet ne peut être que bénéfique à la politique menée.

## 7 Références

- De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2017), De omvang en impact van intra-EU detachering op de Belgische economie. Met een specifieke focus op de bouwsector, HIVA-KU Leuven.
- De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2016), The economic value and impact of cross-border services provided through the posting of workers, with a focus on the construction sector, on behalf of the European Commission – DG EMPL.
- Pacolet, J. & De Wispelaere, F. (2016), Posting of workers: Report on A1 Portable Documents issued in 2015, Network Statistics FMSSFE, European Commission, 54 p.